

## **PERAN PEMERINTAH DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DI PT. BALI DANA SEJAHTERA OLEH PT. BPD BALI**

**I Wayan Artana**

Program Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Dwijendra

email: [artana@gmail.com](mailto:artana@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Dalam upaya memberikan perlindungan kepada pekerja *outsourcing* merupakan tugas Dinas Tenaga Kerja sebagai instansi yang berwenang melaksanakan pengawasan serta penindakan atas setiap pelanggaran peraturan ketenagakerjaan baik yang dilakukan pengusaha maupun pekerja belum menjalankan dengan tegas terutama masih ada keberpihakan terhadap pengusaha dan cenderung tidak berlaku adil mengenai pemenuhan hak – hak pekerja. Oleh karena itu masalah pekerja *outsourcing* sering terjadi, baik dari segi pengupahan ataupun perpanjangan masa kontrak kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas yang menjadi pokok permasalahannya adalah 1) Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di PT. Bali Dana Sejahtera yang dipekerjakan di PT. BPD Bali? 2) Bagaimanakah peran pemerintah dalam perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di PT. Bali Dana Sejahtera yang dipekerjakan di PT. BPD Bali?

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah metode pendekatan yuridis empiris. Sumber data merupakan tempat dimana dan kemana data dari suatu penelitian diperoleh. Dalam upaya mengumpulkan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara. Pengolahan data disajikan dengan teknik deskriptif kualitatif yaitu berupa lisan atau kata tertulis dari seseorang subjek yang telah diamati dan memiliki karakteristik bahwa data yang diberikan merupakan data asli yang tidak diubah serta menggunakan cara yang sistematis dan dipertanggungjawabkan kebenarannya. Sedangkan teknik analisa data dilakukan untuk memecahkan masalah yang tertuang dalam rumusan masalah dengan menggunakan analisis data deskriptif yaitu menggambarkan secara terperinci terhadap fenomena-fenomena sosial yang dengan menggambarkan dan menjelaskan data yang diperoleh dari teori-teori yang ada serta hasil dari penelitian di lapangan sehingga mampu menjawab permasalahan yang ada.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulannya adalah bentuk perlindungan yang dapat diberikan adalah perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya, perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan perlindungan teknis, yaitu perlindungan kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Peran pemerintah dalam perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di PT. Bali Dana Sejahtera yang dipekerjakan di PT. BPD Bali adalah melakukan intervensi dalam hubungan kerja guna meminimalisir perselisihan hubungan industrial, mengawasi dan mengambil tindakan yang tegas terhadap segala bentuk eksploitasi tenaga kerja *outsourcing*, mengawasi penerapan norma kerja dan norma K3 dalam praktek *outsourcing*, sehingga ada jaminan dari pengusaha untuk selalu memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi tenaga kerja serta menciptakan keteraturan dalam bisnis *outsourcing*.

Kata Kunci: Peran *Outsourcing* dalam suatu perusahaan

### **ABSTRACT**

*It is the duty of the Labor Office in an effort to provide protection to outsourced workers as an agency authorized to carry out supervision and enforcement of any violations of labor regulations by employers and workers who have not carried out firmly, especially in favor of employers and tend not to act fairly regarding the fulfillment of rights workers' rights. Therefore, the problem of outsourced workers often occurs, both in terms of wages or extension of the work contract.*

Based on the background above is: 1) How is the legal protection of outsourcing at PT Bali Dana Sejahtera which is employed at PT BPD Bali?; 2) What is the government role in legal protection for outsourced workers at PT Bali Dana Sejahtera which is employed at PT BPD Bali?

The research method used in this paper is an empirical juridical approach. The authors in collecting data use techniques through interviews. Data processing is presented with descriptive qualitative techniques in the form of oral or written words from a subject that has been observed and has the characteristics that the data provided is original data that is not changed and uses a systematic and accountable ways. While the data analysis technique is done to solve the problems contained in the formulation of the problem by using descriptive data analysis that is describing in detail the social phenomena by describing and explaining data obtained from existing theories and the results of research in the field so that they are able to answer existing problems.

It can be concluded that the form of protection that can be given is economic protection, namely protection of workers in the form of adequate income, including if workers are unable to work against their will, social protection that is protection of workers in the form of occupational health insurance, and freedom of association and protection of the right to organize, and technical protection, namely work protection in the form of work security and safety. The government role in legal protection for outsourced workers in PT. Bali Dana Sejahtera which is employed at PT. BPD Bali is intervening in labor relations to minimize industrial relations disputes, supervise and take decisive action against all forms of exploitation of outsourced labor, oversee the application of work norms and K3 norms in outsourcing practices, so that there are guarantees from employers to always provide work protection and working conditions for workers and creating regularity in the outsourcing business.

*Keywords: The outsourcing role in a company*

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam perkembangannya sistem *outsourcing* ini sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan produksinya, Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* sebenarnya adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah dan belum di identifikasi sebagai strategi bisnis.<sup>1</sup> Dasar dari *outsourcing* yaitu Pasal 64 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan melakukan *outsourcing*/alih daya adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti tetap mempertahankan pangsa pasar. Masalah perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Kenyataan tersebut terjadi karena berbagai pemikiran inovatif yang muncul, baik dalam bentuk spesialisasi produk, efisiensi dan lain-lain. Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, ada dua hal yang dilakukan oleh pengusaha berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan melakukan *outsourcing*.

---

<sup>1</sup> Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishings, hal. 2

Dalam upaya memberikan perlindungan kepada pekerja *outsourcing* merupakan tugas Dinas Tenaga Kerja sebagai instansi yang berwenang melaksanakan pengawasan serta penindakan atas setiap pelanggaran peraturan ketenagakerjaan baik yang dilakukan pengusaha maupun pekerja belum menjalankan dengan tegas terutama masih ada keberpihakan terhadap pengusaha dan cenderung tidak berlaku adil mengenai pemenuhan hak – hak pekerja. Oleh karena itu masalah pekerja *outsourcing* sering terjadi, baik dari segi pengupahan ataupun perpanjangan masa kontrak kerja.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian hukum ini menggunakan metode penelitian empiris yaitu penelitian hukum yang melakukan observasi dengan mengadakan penelitisn langsung ke lapangan dalam hal ini di PT. Bali Dana Sejahtera sebagai pihak penyedia pekerja *outsourcing* dan PT. BPD Bali sebagai pihak pengguna pekerja *outsourcing*. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis empiris, yang artinya selain menekankan pada hukum dalam kekuatan (*law in the book*) juga menekankan pada berlakunya hukum tersebut dalam masyarakat.<sup>2</sup> Sumber data merupakan tempat dimana dan kemana data dari suatu penelitian diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: sumber data primer, sumber data sekunder dan sumber data tersier memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam upaya mengumpulkan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara. Pengolahan data disajikan dengan teknik deskriptif kualitatif yaitu berupa lisan atau kata tertulis dari seseorang subjek yang telah diamati dan memiliki karakteristik bahwa data yang diberikan merupakan data asli yang tidak diubah serta menggunakan cara yang sistematis dan dipertanggungjawabkan kebenarannya. Sedangkan teknik analisa data dilakukan untuk memecahkan masalah yang tertuang dalam rumusan masalah dengan menggunakan analisis data deskriptif yaitu menggambarkan secara terperinci terhadap fenomena-fenomena sosial yang dengan menggambarkan dan menjelaskan data yang diperoleh dari teori-teori yang ada serta hasil dari penelitian di lapangan sehingga mampu menjawab permasalahan yang ada.

## **3. PEMBAHASAN**

### **3.1 Pengertian Pekerja**

Penggunaan istilah *kerja* oleh tidak dibatasi untuk aktivitas ekonomi belaka, melainkan mencakup seluruh tindakan-tindakan produktif mengubah dan mengolah alam material untuk mencapai tujuan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh harus dibedakan.

---

<sup>2</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurumetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal.34

Pengertian tenaga kerja lebih luas dari pekerja/buruh, karena meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal dan yang belum bekerja atau pengangguran.<sup>3</sup>

Dalam Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah Tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu:

Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja seperti pekerja kontrak, pekerja tetap dan sebagainya.

Kata pekerja memiliki pengertian yang luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah pekerja biasa juga diidentikan dengan karyawan, yaitu pekerja nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor. Sedangkan istilah buruh sering diidentikan dengan pekerjaan kasar, pendidikan minim dan penghasilan yang rendah.<sup>4</sup>

Konsep pekerja/buruh adalah defenisi sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian di atas, konsep pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.

### **3.2 Pengertian *Outsourcing***

Thomas L. Wheelen dan J.David Hunger sebagaimana dikutip Amin Widjaja menyatakan bahwa:

*Outsourcing is a process in which resources are purchased from others through long-term contracts instead of being made with the company”*

Terjemahan:

*Outsourcing* adalah suatu proses dimana sumber-sumber daya dibeli dari orang lain melalui kontrak jangka panjang sebagai ganti yang dulunya dibuat sendiri oleh perusahaan).<sup>5</sup>

Sementara menurut Libertus Jehani menyatakan bahwa:

*Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban

---

<sup>3</sup> George Ritzer dan Douglas J.Goodman, 2009, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, Penerbit: Kreasi Wacana, Yogyakarta, hal.25.

<sup>4</sup> *Ibid*, hal.27

<sup>5</sup> Amin Widjaja, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Harvarindo, Jakarta, hal. 11

perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (principal) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*).<sup>6</sup>

Menurut definisi Maurice Greaver, “*outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terkait dalam suatu kontrak kerjasama”.<sup>7</sup> Menurut definisi Shreeveport, “*outsourcing* adalah pemindahan tanggung jawab manajemen kepada pihak ketiga secara berkesinambungan di dalam menyediakan layanan yang diatur oleh perjanjian. Dapat juga dikatakan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian”.<sup>8</sup>

### **3.3 Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali**

Bentuk perlindungan hukum kepada pekerja *outsourcing* sudah seharusnya menjadi perhatian pemerintah. Oleh karena itu dalam ketentuan Pasal 28 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang menyatakan bahwa: Setiap perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya ketentuan Pasal 29 Ayat (2) dan Ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang menyatakan bahwa:

Ayat (2):

Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. jaminan kelangsungan bekerja;
- b. jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan
- c. jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.

---

<sup>6</sup> Libertus Jehani, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Penerbit: Forum Sahabat, Cetakan Kedua, Jakarta, hal. 1.

<sup>7</sup> Annisa Mardiana, 2012, “Sistem *Outsourcing* di Indonesia”, URL: <https://annisamardiana.wordpress.com/2012/10/27/sistem-outsourcing-di-indonesia/> diakses pada tanggal 1 April 2017, pukul 22.30 wita.

<sup>8</sup> Irwan SST, 2012, “*Outsourcing*: Pengertian, Macam dan Manfaat”, URL: <http://cioindo.blogspot.co.id/2012/07/outsourcing-pengertian-macam-dan.html> di akses pada tanggal 1 April 2017, pukul 22.30 wita.

Ayat (3):

Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:

- a. hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
- b. hak atas jaminan sosial;
- c. hak atas tunjangan hari raya;
- d. hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
- e. hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja;
- f. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
- g. hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri tersebut diatas, maka menurut penjelasan Gede Fajar Bagastra selaku Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali bahwa menyadari pentingnya pekerja bagi perusahaan, dalam dunia outsourcing, baik dalam pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja, perusahaan diwajibkan menjamin perlindungan/jaminan terhadap hak-hak pekerja. Perlindungan tersebut dimulai dengan adanya kewajiban, bahwa perusahaan berbadab hukum. Bila berbicara masalah perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja, maka hal ini merupakan masalah yang kompleks karena berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah dan kesejahteraan. Bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* di PT. BPD Bali adalah:

- (1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- (2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- (3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>9</sup>

Selanjutnya, terkait dengan perlindungan yang diberikan oleh PT. Bali Dana Sejahtera kepada pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di PT. BPD Bali adalah sebagai berikut:<sup>10</sup>

1) Perlindungan pekerja perempuan

Perlindungan yang diberikan bagi pekerja perempuan, yaitu khususnya bagi mereka yang bekerja pada malam hari dan pekerja wanita hamil. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 76 Ayat (1) sampai dengan Ayat (4) yang menyatakan bahwa:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

---

<sup>9</sup> Wawancara Dengan Gede Fajar Bagastra selaku Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Pada Tanggal 12 Juni 2019 Pukul 12.00 Wita

<sup>10</sup> Wawancara Dengan I Gusti Ngurah Sudana, Selaku Direktur PT. Bali Dana Sejahtera Pada Tanggal 12 Juni 2019 Pukul 09.00 Wita

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Selanjutnya dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi: Kep.224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. di tentukan tentang ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban pengusaha jika mempekerjakan wanita pada malam hari, yaitu:

Pasal 2

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk:
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (2) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Pasal 6

- (1) Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya;
  - (2) Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- 2) Pengupahan

Kewajiban dari perusahaan sebagai akibat dari timbulnya hubungan kerja adalah membayar upah.<sup>11</sup> Secara umum, upah adalah pembayaran yang diterima pekerja *outsourcing* dari PT. Bali Dana Sejahtera selama mereka melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Perlindungan pekerja *outsourcing* melalui sistem pengupahan yang dijalankan oleh PT. Bali Dana Sejahtera sesuai dengan ketentuan Pasal 27 Ayat (2) undang-Undang Dasar 1945 yaitu: Setiap warga negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal ini kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 88 Ayat (1) dan Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

Ayat (1)

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ayat (3)

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat

(2) meliputi:

- a) upah minimum;
- b) upah kerja lembur;
- c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

---

<sup>11</sup> Djumialdji, 1987, *Pemutusan Hubungan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*, Penerbit: PT. Bina Aksara, Jakarta, hal.10

- d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f) bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g) denda dan potongan upah;
  - h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j) upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 3) Kesejahteraan

Menyadari pentingnya pekerjaan bagi perusahaan, perusahaan wajib untuk menjamin kesejahteraan dari tenaga *outsourcing*, yaitu dengan memberikan:

- (1) Setiap pekerja dan keluarganya menerima jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, pengusaha menyediakan fasilitas jaminan kesehatan melalui program BPJS ketenagakerjaan, yaitu:
- (3) Program Jaminan BPJS kesehatan merupakan salah satu hak yang diberikan oleh PT. Bali Dana Sejahtera kepada pekerja untuk dapat menunjang kesehatan pekerja dimana perhitungannya 4% dibayarkan oleh PT. Bali Dana Sejahtera dan 1% dibayarkan oleh pekerja.
- (4) Ketentuan tentang Tunjangan Hari Raya (THR) tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, melainkan secara khusus diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Perusahaan. PT. Bali Dana Sejahtera memberikan THR kepada pekerja dengan dasar diatas sejumlah 1 Kali gaji dalam satu masa kontrak PKWT.
- (5) Pakaian pekerja merupakan hak dari pekerja dimana PT. Bali Dana Sejahtera telah menyiapkan dana untuk pakaian kerja guna menunjang kegiatan dan tugas kerja dari pekerja PT. Bali Dana Sejahtera.<sup>12</sup>

### **3.4 Peran Pemerintah Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali**

Menyadari akan pentingnya tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) bagi perusahaan yang menggunakan tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*), baik dalam pemborongan pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa penyelia jasa (*outsourcing*) perusahaan diwajibkan menjamin perlindungan atau jaminan terhadap hak-hak pekerja atau buruh. Perlindungan tersebut sangat kompleks karena berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan dan jansostek.<sup>13</sup>

Terkait dengan melindungi tenaga kerja *outsourcing*, peran pemerintah pada dasarnya berwenang untuk mengambil langkah-langkah seperti:

---

<sup>12</sup> Wawancara Dengan I Gusti Ngurah Sudana, Selaku Direktur PT. Bali Dana Sejahtera Pada Tanggal 12 Juni 2019 Pukul 09.00 Wita

<sup>13</sup> Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 4.

- 1) Melakukan intervensi dalam hubungan kerja guna meminimalisir perselisihan hubungan industrial.
- 2) Mengawasi dan mengambil tindakan yang tegas terhadap segala bentuk eksploitasi tenaga kerja *outsourcing*.
- 3) Mengawasi penerapan norma kerja dan norma K3 dalam praktek *outsourcing*, sehingga ada jaminan dari pengusaha untuk selalu memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi tenaga kerja.
- 4) Menciptakan keteraturan dalam bisnis *outsourcing*, dengan memaksa pengusaha agar mematuhi ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan tentang Ketenagakerjaan.<sup>14</sup>

Peran pemerintah terwujud lewat kebijakan dan hukum ketenagakerjaan yang terdapat dalam berbagai peraturan perundang-undangan, kemudian lewat perundang-undangan ini diletakkan serangkaian hak, kewajiban dan tanggung jawab kepada masing-masing pihak, bahkan diantaranya disertai dengan sanksi pidana dan denda. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* dilakukan agar hak-hak tenaga kerja *outsourcing* tidak dilanggar oleh pengusaha. Mengingat dalam hubungan kerja kedudukan/posisi para pihak tidak sejajar, di mana tenaga kerja *outsourcing* berada pada posisi yang lemah baik dari segi ekonomi maupun sosial, sehingga dengan posisinya yang lemah tersebut tidak jarang terjadi pelanggaran atas hak-hak tenaga kerja *outsourcing*.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Simpulan**

Berdasarkan pembahasan permasalahan dalam penelitian skripsi ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan ketentuan Perundang-Undangan tersebut, maka bentuk perlindungan yang dapat diberikan adalah perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya, perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan perlindungan teknis, yaitu perlindungan kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.
2. Peran pemerintah dalam perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di PT. Bali Dana Sejahtera yang dipekerjakan di PT. BPD Bali adalah melakukan intervensi dalam hubungan kerja guna meminimalisir perselisihan hubungan industrial, mengawasi dan mengambil tindakan yang tegas terhadap segala bentuk eksploitasi tenaga kerja *outsourcing*, mengawasi penerapan norma kerja dan norma K3 dalam praktek *outsourcing*, sehingga ada jaminan dari

---

<sup>14</sup> Wawancara Dengan I Gusti Ngurah Sudana, Selaku Direktur PT. Bali Dana Sejahtera Pada Tanggal 12 Juni 2019 Pukul 09.00 Wita

pengusaha untuk selalu memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi tenaga kerja serta menciptakan keteraturan dalam bisnis *outsourcing*.

#### **4.2 Saran**

1. Kepada pemerintah melalui unit kerja terkait melakukan upaya hukum guna menertibkan praktik *outsourcing* yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
2. Kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh disarankan agar berperan aktif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh termasuk hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **BUKU**

Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Amin Widjaja, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Harvarindo, Jakarta, hal. 11

George Ritzer dan Douglas J. Goodman, 2009, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, Penerbit: Kreasi Wacana, Yogyakarta, hal.25.

Djumialdji, 1987, *Pemutusan Hubungan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*, Penerbit: PT. Bina Aksara, Jakarta

Libertus Jehani, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Penerbit: Forum Sahabat, Cetakan Kedua, Jakarta.

Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurumetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishings.

##### **INTERNET**

Annisa Mardiana, 2012, "Sistem Outsourcing di Indonesia", URL: <https://annisamardiana.wordpress.com/2012/10/27/sistem-outsourcing-di-indonesia/> diakses pada tanggal 1 April 2017, pukul 22.30 wita.

Irwan SST, 2012, "Outsourcing: Pengertian, Macam dan Manfaat", URL: <http://cioindo.blogspot.co.id/2012/07/outsourcing-pengertian-macam-dan.html> di akses pada tanggal 1 April 2017, pukul 22.30 wita.